

# 経歴詐称と懲戒処分

井 上 修 一

## はじめに

一般に企業が労働者を雇用する場合、経歴を重視するのは、企業目的の実現にとって企業秩序の維持が不可欠であるところから、労使双方の信頼関係と企業内の人間関係のために、雇用労働者の全人格的な把握を企業が必要とすることに帰因する。かくして、使用者は労働契約締結に際して誓約書の中で経歴詐称を解雇理由として明示し、さらに就業規則の懲戒規定において経歴詐称を懲戒解雇事由と定めているのが通例である。ところが、昭和三〇年以来今日に至るまで労働者の経歴詐称を理由とする懲戒解雇の有効性が争われてきており、多くの判例が出ている。いわゆる経歴詐称とは労働契約締結時における労働者自身の学歴・職歴・犯罪歴・組合活動歴などに関する経歴を詐称ないし秘匿することであるが、労働者が実際の労務提供過程において、経歴詐称に関わる原因でもって企業秩序を乱し具体的な実害が発生すれば、当該経歴詐称労働者の懲戒解雇は当然に有効となろう。ところが、職場における労務提供や人間関係に何ら具体的な障害が発生していない場合においても、信義則違反として経歴詐称があれば懲戒解雇が有効となるのが問題である。それにも拘らず判例のほとんどが経歴詐称自体が懲戒解雇理

由となるとの見解を示している。特に最近の判例においては学歴の詐称が経歴詐称の大半を占めるに至っており、しかも学歴を事実の学歴より低く詐称した事例が問題となっている。そこで、本稿では低学歴詐称を理由とする懲戒解雇に関するスーパードバック事件<sup>①</sup>（東京地裁昭五四・三・八判決）を中心に学歴詐称をめぐる懲戒解雇の有効性について検討を加えてみたい。

## 一 事実の概要

原告は、昭和四十一年三月静岡県立富士高校を卒業した後、同年四月静岡大学工業短期大学部電気科に進学し、昭和四十四年三月同短大を卒業すると同時に電子計測器メーカーであるシバソクに就職した。その後原告は、絵画、美術造形等について勉強するため、昭和四十八年一月右会社を退職し、勉強のための生活費を得るために四十八年六月から八月までスナック・スワンに、さらに同年十月から四十九年三月まで美術造形を業とする共栄企画に、いずれもアルバイトとして勤務した。四十九年四月共栄企画の倒産にともない友人二名とともにCOM造形社を設立したが、同年十月には右事業を中止した。そこで四十九年十月所沢公共職業安定所の紹介により、同年十一月五日スーパードバック株式会社に採用され五十年三月一日に正社員として本採用された。

右会社は、百貨店、スーパーマーケット等で買物品の包装、収納用使用する紙袋等の製造、販売を主たる業務とする会社であり、会社が求人に際して右職安に提出した求人票および公開求人カードの職種欄には、オペレーター、求人条件の学歴欄には中・高卒と記入していたところ、原告は、応募に際して会社に提出した履歴書には、学歴として高校卒業までの事項は記載したが大学卒業の事実は記載せず、また職歴として、四十四年四月にCOM

造形社を設立して現在に至る旨記載して、シバソクその他アルバイト等に勤務した事実を記載しなかった。面接の際にも右学歴・職歴に記載したとおり間違いない旨答えた。

ところがその後、会社は、原告がアルバイトをしていたスナック・スワンにおいて発生した内ゲバ事件に関し警察より原告について問合せを受けたことや、従業員のうち話から原告の経歴に疑問を持ち調べたところ、原告の学歴・職歴の詐称を知るに至った。そこで会社は原告に対し退職を勧告したが原告はこれを拒否したので、五十一年八月六日、原告の経歴詐称は就業規則の懲戒解雇事由としての「経歴を詐りその他の詐術を用いて雇用された場合」に該当するとして、原告を懲戒解雇した。

## 二 判 決 要 旨

(一) 「認定したところからすれば、被告は、学歴が新制高等学校卒業以下であることをオペレーターの確定的な採用条件としていたものであって、原告との労働契約の締結前にその真実の学歴を知っていたならば、原告との契約を締結しなかったものと推定するのが相当であり、そして、本件の全証拠を検討しても、この推定を覆すに足りる証拠はない。」

(二) 「労働者の学歴及び職歴は、労働者の提供する労働力自体の内容、性質、能力等を評価するための重要な要素であるとともに、労働契約締結後の労働条件、業務の配置計画等を決定するための重要な判断資料ともなるものであるから、労働契約の締結に当り、使用者が労働者に対してその学歴及び職歴の申告を求めたり、その調査を行なったとしても、その方法が違法、不当であるなどの特別の事情のない限り、これを違法、不当ということはできない

い。のみならず、労働者が使用者からそれらの申告を求められた場合には、労働者は、少なくともそのうちの重要な部分については、これを正確に申告する信義則上の義務を負うものというべきである。けだし、労働契約も人間と人間との継続的な契約関係であって、その契約関係の円滑、健全な進展は当事者相互間の信頼関係を無視しては考えられないところ、労働者が労働契約の締結に当初から当事者間の信頼関係を著しく損ねるものであって、信義則上意識的に詐称するようなことは、契約締結の当初から当事者間の信頼関係を著しく損ねるものであって、信義則上許されないことであるといわなければならないからである。従って、もし労働者がこの信義則上の義務に違反して学歴及び職歴の重要な部分を詐称した場合には、その労働者は、使用者から、その詐称を理由に非難されたり、それ相当の不利益を受けたりしてもやむをえないものというべきである。」

「しかるに、原告は、被告と労働契約を締結するに当り、前記認定のとおり、オペレーターの確定的な採用条件であった学歴を詐称したのみならず、昭和四十四年四月から昭和四十九年十月までの五年七か月間に及ぶ職歴の大部分をも詐称したものである。…しかも、原告による右経歴詐称は、前記認定のとおり、極めて意識的なものであった。そうして見れば、原告による右経歴詐称は明らかに信義則上の義務に違反するものであり、しかも、その内容及び程度は非常に重大であって、被告の原告に対する人物評価、特に信頼性についての評価を大きく誤らしめるに足りるものであったといわざるをえない。そして、このような重大な経歴詐称が事前に発覚していたとすれば、ひとり被告のみならず、その他の使用者であっても、よほど特別の事情のない限り、原告と労働契約を締結して、その従業員として採用することを躊躇したであろうことは明らかである。」

(三) 「本件の場合のごとく、労働契約締結時の就業規則に労働者の経歴詐称を懲戒事由とする旨の明文の規定が

あり、さらに、労働者が契約締結時に署名した労働契約書にも、経歴詐称を解雇事由とする旨の明文の契約条項があったにもかかわらず、労働者が意識的にその経歴を詐称して労働契約を締結したものであり、しかも、その経歴詐称が、経歴の重要な部分にわたるうえ、使用者の提示した求人条件にも触れるなど、使用者が労働契約の締結前に労働者の真実の経歴を知っていたならばその契約を締結しなかったであろうと認められる程の重大なものである場合には、それが労働契約締結時に生じた事由にすぎないものであっても、また、その経歴詐称のために、労働者の債務の履行に著しい障害が生じるなどして、使用者の業務の遂行に現実的かつ具体的な支障が生じる場合でなくとも、使用者は、その経歴詐称を理由として労働者を懲戒処分することができるものと解するのが相当である。けだし、すでに述べたとおり、労働契約関係のような継続的契約関係の円滑、健全な進展は当事者相互間の信頼関係を無視しては考えられないところ、労働者による右のような意識的かつ重大な経歴詐称の背信性は、それが労働契約関係の将来に及ぼす影響から見て、これを契約締結後に行なわれる労働者の各種背信行為のそれと區別して取り扱わなければならない実質的な理由はないのみならず、右のような意識的かつ重大な経歴詐称が判明した場合においても、すでに契約が締結されている以上、使用者がこれを黙認しなければならぬとすれば、経歴詐称による契約の締結もそれが成功すれば是認されるかのような不当な結論を肯定することになるとともに、使用者は従来行なってきた従業員の採用方法やその配置計画等に重大な検討、変更を加えることを余儀なくされ、ひいては企業秩序の全体にも少なからぬ影響を受けることになりかねないからである。」

四 「労働者の意識的かつ重大な経歴詐称によって労働契約が締結された場合には、使用者からの錯誤による意思表示の無効の主張または詐欺による意思表示の取消しの主張等の許されることがあるとしても、それと選択的

に、使用者による懲戒処分を認めることは格別不都合なことではないというべきである。」

### 三 研 究

本件判決は、経歴詐称を信義則違反として懲戒処分を認めた明解にして説得力ある判決として一応評価しうるものであるが、労働者の保護の観点からは問題があり、経歴詐称と懲戒処分をめぐる論争は現在もなお決着をみているとはいえないのであって、以下においてその問題点を考察しよう。

#### 一 経歴詐称による懲戒処分の根拠

(一) 経歴詐称を理由とする懲戒処分のは非をめぐる法律論争がある。すなわち、労働契約締結の段階における経歴詐称に対しても、労働契約締結後の段階の労使関係における企業秩序侵害行為を対象とする懲戒処分が可能なりや否やの問題があり、学説の見解は肯定説と否定説とに分かれているが、判例においてはその大部分が懲戒処分を肯定しているのである。<sup>③</sup>

#### 学説—肯定説

- ① 経歴詐称は継続的契約関係における信頼関係を破壊し信義性に違反する。<sup>③</sup>
- ② 信義性による経歴詐称の結果が、具体的に労働力の評価を誤らせ労働企業秩序を乱し、使用者に損害をこうむらせる場合に懲戒解雇の事由となる。<sup>④</sup>
- ③ 経歴詐称は、契約上の効果としての即時解雇にもなるが、懲戒解雇にもあたるので、詐称された部分が労働

関係を継続しがたい程度のものかどうかによる。<sup>⑤</sup>

#### 学説―否定説

④ 経歴詐称は信義則違反として解雇事由とはなるが懲戒事由の根拠とはならない。<sup>⑥</sup>

⑤ 経歴詐称は労働契約の締結にかかわる問題であり、労働契約締結の段階における意思表示の瑕疵を理由とする無効ないし取消が問題となる。<sup>⑦</sup>

以上の学説に共通している点は、経歴詐称は信義則違反であるとする点と、いずれも解雇を否定していない点である。争点は経歴詐称が懲戒解雇の理由たりうるや否やの点である。懲戒処分肯定説では、労働契約をいわゆる民法上の契約論でとらえたうえで、労働契約の特殊性に着目し、労働者の生存権の実現に直接関わる継続的労働契約関係としてとらえている。いわゆる労働契約は労働者の全人格に関わるものであり、単なる労働力を売り渡すのみにとどまらず、実際の労務提供における労使関係の継続性ないし職場の人間関係の継続性を伴うものである。これらの事実認識にもとづいて労働基準法第十五条では労働者の保護の精神に従って、使用者に対して労働条件明示を法的に義務づけているのである。このことは逆に労働者の経歴に関する事実を申告する義務を当然に要請されることになる。なお、契約締結時における使用者の条件明示と労働者の真実なる経歴申告は当然に民法上の信義則上の義務と解されることはもちろんのことである。また、肯定説は労働契約を継続的な契約関係としてとらえるところから、経歴詐称に関しても契約締結時から契約締結後の労働関係にも継続することになるのであり、現実の雇用関係の実態に則した妥当な見解といえよう。

そこで、懲戒解雇説で問題となるのは、経歴詐称があれば企業秩序を何ら害していない場合でもつねに信義則違

反として懲戒解雇しうるのかの点である。労働者が経歴において「うそをつく」ことは信義に反し許されないし、うそをつくる者は今後も会社をだます危険性はありうるとして、抽象的な企業秩序への危険性の推定は十分成り立つのであり、かかる観点よりすれば、懲戒解雇を認めざるをえないであろう。このような純粹な学説①の信義則説に對して、懲戒処分が認められるのは、経歴詐称の内容、程度において懲戒処分に値する背信性の著しいものに限るべきだとか、経歴詐称を理由として具体的な企業秩序に対する影響力ないし危険の発生をもたらすものでなければならぬとする②の見解があり、これは労働者保護の立場からのものとして評価しうるが、依然として、本件判旨(三)にいうごとく、経歴詐称のまま雇用されたら詐称が是認されるのかとの批判は残る。この場合は、使用者側による労働者の経歴詐称の内容、程度に対する受認の限度の範囲の問題となつてこよう。

つぎに、懲戒処分否定説によれば、懲戒処分は契約締結後における企業秩序侵害行為に対する処分をいうのであつて、契約締結時における経歴詐称はその対象とはならないとするものであり、経歴詐称は單なる普通解雇の理由となるにすぎないとする。この見解によると、当然の帰結として、就業規則中における経歴詐称に関する懲戒規定は無効となり、かかる規定の存在は認めないことになる。しかし、このことは一般企業における就業規則中には経歴詐称を懲戒処分の事由として定めているのが通例であり、これによる処分が行なわれてきたという事実関係をどうとらえるのか問題であり、この事実を否定する場合は、就業規則の法的性格をどうとらえるかという根本的問題が生ずることになる。また、懲戒否定説で経歴詐称を民法上の信義則違反としてとらえる⑤の場合は、その法的効果としては、權利濫用、債務不履行による契約の解除とこれにともなう損害賠償の責任を課せられることになるのであり、労働契約をかかる民法上の契約としてとらえることは、労働契約の意義と特殊性を無視するものであつ



て、右の民法上の法的効果は、労働関係の特殊性に基づく労働法的価値判断によって、その変更を余儀なくされるのである。例えば労働契約の無効・取消とする場合その効力が問題となり、労働契約の特殊性・継続性との関係において、その遡及的効果を否定しなければ説明できないのである。

(二) 判例―判例はその大部分が経歴詐称を懲戒処分として肯定しているが、その根拠については次のような見解がある。

① 不信義性に懲戒処分の根拠を求めるもの。<sup>⑧</sup>

東光電気事件東京地裁決定（昭三〇・三・三一、労民集六卷二号一六四頁）

「労働者が使用者から前歴に関する報告書即履歴書の提出を求められたときは右の目的に副うよう真実を記載すべきであり、このことは雇用契約締結における信義則上の義務と解すべきである」

② ①の不信義性による企業秩序侵害の抽象的危険性に懲戒処分の根拠を求めるもの。<sup>⑨</sup>

川崎製鉄葺合工場事件神戸地裁判決（昭三一・七・三〇、判時八八号）

「労働者が経歴詐称等詐術によって雇入れられるならば労働者の組織づけに支障をきたし企業に対する損害発生の危険いわば抽象的危険が存することとなるのであり使用者としては経営の秩序を全うし生産性を高めるため何らかの具体的危険の発生をまつまでもなく企業の存続に対する危険を排除する手段が構ぜられねばならない」

③ 労働者の経歴詐称による企業秩序紊乱の抽象的危険の発生では不十分であり、詐称による具体的な企業秩序侵害の結果の発生を懲戒処分の根拠とするもの。<sup>⑩</sup>

西日本アルミニウム工業事件長崎地裁決定（昭五〇・七・一一、労判二三三二号五二頁）

「経歴詐称を理由とする懲戒権の発動も、労働契約締結時における信義則違反行為をもって、その対象となしえるのではなく、労働者が詐称行為により企業の賃金、職種、地位その他の労働条件の体系を乱し、企業の完全なる運行を阻害するなど企業秩序に対し、具体的な損害を及ぼした場合において、初めて対象となる」

④ 使用者が学歴詐称を理由に労働者に懲戒処分をなしうる根拠を就業規則の規定に求めるもの<sup>⑨</sup>。

川崎製鉄事件神戸地裁判決（昭三〇・六・三、労民集六卷三号二〇七頁）

「就業規則第一〇六条一四号は単に『経歴の詐称』を懲戒事由としているが、その経歴の詐称はごく些細なものではならず、あくまで使用者の労働者に対する信頼関係、企業秩序維持に重大な影響を与えるものでなければならぬ……原告の詐称行為は労使双方の信頼関係、企業秩序維持等に重大な影響を与えるというべきである。そうすると、原告の右詐称行為は就業規則……に該当するものといわねばならない」

判例の一般的傾向は、右の四つの類型のいずれかを根拠とするものであり、多数の判例は懲戒解雇を肯定しておりとくに判例の①ないし②を理由とする見解が支配的である。本件スーパーバック事件判決は、判旨にみたごとく、右の類型①の見解を詳しく論述したものである。しかしながら、経歴詐称を信義則違反として認めながら、現実における具体的な企業秩序侵害の発生が必要であると判断する③の類型の事例も最近出てきている。その代表的なものとして、日本農薬事件（佐賀地裁判決昭五一・九・一七）や西日本アルミニウム事件（福岡高裁判決昭五五・一・一七）などがあり、前掲①や②の類型の信義則説、抽象的危険説の判断に対する批判がなされている。

そこで、つぎに本件判旨を検討してみよう。本件判旨は懲戒処分の根拠を信義則違反に求めるものであり、その理由は次のごとくである。すなわち、労働者の学歴、職歴は使用者にとって、労働契約締結後の労働条件、労務の配

置計画のための重要な判断資料となることを前提とし、契約締結時の経歴詐称による背信性が労働契約関係の将来に及ぼす影響からみて、これを契約締結後に行なわれる労働者の各種背信行為のそれと区別して取り扱う実質的な理由はないとしている。さらに、経歴詐称による契約の締結も成功すれば是認されるという不当な結論を肯定することになり、ひいては企業秩序全体に影響を及ぼすことになるというのである。このような判決の内容は、従来の不信義性を根拠とする判例と同じく懲戒解雇説の通説的見解として最も単純明解なものである。ところが、判旨(三)において「使用者が労働契約の締結前に労働者の真実の経歴を知っていたならばその契約を締結しなかったであろうと認められる程の重大なものである場合」に懲戒処分を認めている。この点よりすれば、労働者の不信義性を導き出すためには、単なる「うそをついた」というだけでは不十分であって、その経歴の詐称の内容、程度と、具体的な企業秩序侵害の事実の程度とを斟酌した結果として、企業が信頼しえない程度の「重大さ」を要求されることになるであろうから、判例類型の③の見解に近づく要素を含むことになる。本件のように労働者が学歴を低く詐称している場合は右の見解からすれば考慮の余地が残されていたのではないかと思われる。

## 二 学歴詐称と懲戒処分

学歴詐称は職歴詐称と同様に経歴詐称の中で、企業に与える影響は大きいと思われる。一般に学歴詐称とは、高卒を大卒と履歴を詐称するなどの過大詐称がなされる場合をいうのであって、信義則違反ないし具体的な企業秩序侵害として当然に懲戒解雇の対象となるのであるが、本件のように短大卒を高卒として最終学歴を低く詐称(正しくは秘匿というべきである)した場合に対しても過大詐称と同一に論じることが妥当かどうかは問題であろう。最

近の学歴詐称の事例はこのような低学歴詐称がほとんどであり、かかる詐称の原因の究明も必要であって、本人の道義上の責任は当然問題となるが、学歴詐称を導く社会的要因も問題となり、現代社会の雇用関係における学歴に関する労働事情の変化すなわち高学歴者のブルーカラー化現象も無視できないのであって、今後も低学歴詐称の問題が増加すると予想される。そこで、かかる低学歴詐称に対する正しい法的判断が労使双方にとっても望まれるのである。

ところが、判例のほとんどは、最終学歴を「重要な経歴」と解しており、最終学歴の詐称については、学歴を過小に詐称した場合であっても、過大に詐称した場合であっても、懲戒処分<sup>⑧</sup>の理由としての信義則に違反し企業秩序を乱す危険があると見なしており、過小詐称の場合については、過大詐称より企業秩序侵害の危険性が少ないであろうという情状において考慮されるに過ぎないのであって、いずれにしても学歴詐称は重要な経歴の詐称であると解している。

つぎに、学歴の過小詐称の事例についてみてみるとつぎのごとくである。

- ① 明大専門部本科一年中退を小学校高等科卒と申告 川崎製鉄葺合工場事件（神戸地裁判決・昭三一・七・三〇、労民集七卷四号六四七頁）
- ② 高校二年中退を中学卒と申告 川崎製鉄事件（大阪高裁判決・昭三二・一〇・八、労民集八卷五号六九九頁）
- ③ 東大在学中を高校卒と申告 荏原製作所事件（東京地裁判決・昭四七・七・二〇、判時六七七号一〇〇頁）
- ④ 早大中退を高校卒と申告 志村化学工事件（東京地裁判決・昭四九・一二・二三、労判二一七号四七頁）

- ⑤ 熊本商科大中退を高校卒と申告 日本精線事件（大阪地裁判決昭五〇・一〇・三一、勞判二四一号三九頁）
- ⑥ 佐賀大中退を高校卒と申告 日本農薬事件（佐賀地裁判決・昭五一・九・一七、勞判二六〇号三二頁）
- ⑦ 東大休学中を中校卒と申告 日本網管鶴見造船所事件（横浜地裁判決・昭五二・六・一四、勞判二八三号五一頁）

- ⑧ 京大中退を高校卒と申告 大和製作所事件（大阪地裁決定・昭五三・二・一〇、勞判二九八号七七頁）
- ⑨ 三重大中退を高校卒と申告 日本電気事件（横浜地裁判決・昭五三・一二・一五、勞判三一三号四八頁）
- ⑩ 短大卒を高校卒と申告 スーパーバック事件（東京地裁判決・昭五四・三・八、勞判三二〇号四三頁）
- ⑪ 長崎大卒を高校卒と申告 西日本アルミニウム事件（福岡高裁判決・昭五五・一・一七、勞判三三四号一二頁）

これらの判例の中で、低学歴詐称による懲戒解雇を無効とした典型的な事件は⑤の日本農薬事件と⑪の西日本アルミニウム事件であり、「経歴詐称を、懲戒解雇の事由とするためには、単に経歴詐称が、雇用契約締結上の信義則に違反するというだけでは足りず、労働者が、経歴詐称により、使用者をして、その資質、能力に対する適正な評価、判断を誤らせ、そのために、企業の賃金その他労働条件の体系を乱しあるいは適正な労務配置を阻害するなど企業秩序を現実侵害した場合でなければならない」というものであり、学説における②の見解ないし判例の懲戒肯定説の③の見解と同旨といえる。これらに対して、右の他の判例の多くは、低学歴詐称は信義則に反すと同時に使用者の労働者に対する全人格的判断を誤らせ、企業秩序を乱すものであるとの見解に立っている。本判決も判示するごとく、学歴詐称に対する不信義性ないし抽象的危険の発生に懲戒処分根拠を求める単純にして明解な見

解をとっており、この立場からすれば、前掲判例⑤と⑥の見解に対しては、詐称による企業秩序の現実の侵害に関わる危険の大小の客観的な判断の困難さを指摘するものであり、さらに、詐称による現実の企業秩序侵害ないし危険が発生しない場合においても、信義則違反を正当化するものではないとの批判が残るのである。

また、労働者が契約締結時に課せられる真実申告義務を遵守して本当の学歴を申告すれば判例にいうごとく「労働契約締結前に労働者の学歴を知りえたならば契約を締結しなかったであろう」から、当該労働者は雇用されないことは確実であり、かかる状況の下では、この契約上要求される真実申告義務は、結果的には労働者の就労の機会を奪うことに加担することになろう。反対に就職するために低学歴を申告すれば信義則違反で懲戒解雇されるのである。だからといって、企業に雇用を強制できないのであって、この点が労働者と企業との利益相反するところであるが、判例に見る限りでは労働者側がほとんど解雇を余儀なくされているのが実情である。神戸製綱事件（大阪高裁判決・昭三二・八・二九、労民集第八卷一号四一三頁）におけるごとく、勤務期間が八年に及んでもなお学歴詐称（小学校卒を中学卒と詐称した場合）による解雇を有効とすることは、信義則の点、契約関係の継続性からして妥当性を有するといえるであろうか。この八年間において築かれたであろう労使の信頼関係を何ら評価しないのであろうか。この点に関しては、学歴詐称による実害の発生なき限り、一定の年限の経過（例えば一ケ年の経過など）によって新たに築かれた信頼関係は、自動的に解雇理由としての不信義性を軽減ないし宥恕せしめる、というような時効の制度的趣旨による労働法的解釈が労働法の特殊性からして認められてしかるべきではなからうか。

さらに、右の判例をみる限り、大学中退を秘匿した場合がほとんどであり、中退の学歴は実際の就職に関する限り中途半端な学歴である。大学卒業を条件とする企業では雇用されないし、高校卒業を条件とする企業でも雇用さ

れないのであって、学歴不問の企業にしか就職できないことになり、中退者の職業選択の自由は狭められることになる。そこで、就職するためにあえて低学歴を申告したにすぎない多くの事例については、企業の要求している業務の提供に関わる学歴の点は満ちているのであって、懲戒解雇ないし普通解雇に値する学歴詐称と解することが妥当性を有するのかが問題である。また、一般的に詐称とは、事実と反することを申告し、そのことによって不当な利益をえることをいうのであって、刑法上の詐欺や官名詐称を罪として罰するのもかかる理解に基づくものである。だから、学歴の過大詐称は、賃金を不当に受領するなどの企業内の労働条件を乱すことになるが、学歴の過小詐称は、企業における実害の発生なき限り、労働者が申告した学歴を条件とし、これを信頼して契約したものとして当該労働者を処遇すれば足りるのではないかと思われる。

また、右の判例の多くは、本件スーパーバック事件にみるごとく、過去における思想的活動歴があったり、現実に当該企業において組合役員として組合活動を活発に行なっている場合がほとんどであり、これらの発覚が契機となって、使用者の調査によって学歴詐称を発見され、法律上は学歴詐称による信義則違反を理由に懲戒解雇しているのが通例である。使用者が組合活動家を経歴詐称を理由に懲戒解雇する場合は、憲法二八条という団結活動の保障との関係ないし労働基本権としての団結侵害を禁ずる労組法第七条の不当労働行為との関係が問題となるし、また、労働者の思想信条の秘匿を理由とする懲戒解雇は、憲法第一九条の保障する思想及び良心の自由の違反や労基法第三条の保障する均等待遇の違反との関係が問題となるのであって学説、判例の争点となっているのである。

つぎに、本判決では傍論において、学歴、職歴以外の経歴詐称に関して論じており、低学歴詐称との関わり点もあらうと思われるので一見しておこう。判旨いわく「労働契約は……労働者がその全人格を使用者の支配下に置

くことを目的とする契約ではないことはいうまでもないから、労働契約の締結に当り使用者が労働者に対して労働力の提供とはあまり関係のない事項について申告するよう求めた場合には、労働者がその申告を拒否したり、その申告に関する正確な事実を申告しなかったりしても、そのことをもって、労働者を非難したり、労働者に不利益を課したりすることは許されない」と述べている。この見解からすれば、労働者の思想、信条、組合活動歴、犯罪歴などは「労務の提供」とは関係がないので、これらを秘匿ないし詐称しても懲戒処分の対象とはならないし、解雇の対象にもすべきではないのであり、学歴詐称に関しても「学歴を「重要な経歴」であるとしても「低学歴詐称Ⅱ高学歴秘匿は過大詐称ではないので、申告学歴による労働力評価ないし労務配置の点に関する限り「労務の提供」とは関係がないことになり、労務の提供と関わってくるのは、低学歴詐称による具体的な労務に何らかの影響を及ぼした場合に限られてくる」との結論を導くことも可能となってくるのである。

## おわりに

学歴詐称と懲戒処分に関する限り、本件をはじめ多くの判例のいうごとく、信義則違反ないし抽象的企業侵害を理由として懲戒処分を是とする見解は、最も理論的には単純で理解しやすいものである。学歴詐称と信義則違反との関係は、労働契約締結時における詐称——うそをつくこと——を判断基準とするものであって、採用後における実害の発生とは本来関係がないのである。この点に関する懲戒処分否定説の反論に対しては、労働契約の継続的性格を主張することによって、採用後についても詐称による実害の発生の有無を問わず学歴詐称を信義則違反になると判断しうるのである。しかしながら、この見解は低学歴詐称に関しては必ずしも妥当しないことは前に指摘したとお



りであり、特に労働者の生存権保障の点が問題である。

そこで、労働者の生存権の実現は労働契約の締結によってのみもたらされるものであり、労働者が労働契約締結に際して、自己に不利益となることはいわないという消極的学歴秘匿は無を有というのとは異なり、懲戒処分を課することの妥当性が問題となるのであって、現状においては、学校中退者が「生きるため」に職を求める手段としてやむをえずなした経歴の秘匿であるとしてこれを宥恕さるべきであろう。かかる学歴の秘匿は、労働者の生存権に基づくものであって、民法上のいわゆる契約とは性格を異にする特殊性を有する契約であることを十分認識することが必要であり、低学歴詐称においては、労働関係の実態における労働者の従属性を正しく認識したうえで労働法的に解釈し、判断することが必要であらう。そこで、本稿では低学歴詐称労働者が雇用後も何ら企業秩序の侵害もなく真面目に労務を提供している場合には、詐称による信義則違反が軽減ないし宥恕される合理的な法理論は存しないのかという面から、いくつかの提言を試みた次第である。

## 註

- ① 本判決については、馬渡淳一郎「低学歴詐称を理由とする懲戒解雇」季労一一四号一〇〇頁以下参照。
- ② 経歴詐称に関する判例理論の研究としては、小西国友「経歴詐称を理由とする解雇の法理」労働判例二五九、二六〇、二六四、二六五、二六七、二七〇、二七七号では詳しく判例を検討されている。
- 馬渡淳一郎「経歴詐称」労働判例百選（第四版）七二頁以下参照。なお学説判例を検討したものとしては、窪田隼人著『職場規律と懲戒』労働法実務大系一〇巻二〇四頁以下参照。
- ③ 近藤富士雄「経歴詐称」労働判例百選（第二版）七六頁以下参照。
- ④ 野村平爾著『労働法ノート』二頁以下参照。

- ⑤ 有泉 亨著『労働基準法』有斐閣法律学全集四七卷二三〇頁参照。
- ⑥ 沼田稻次郎著『労働法論上』二九七頁参照。
- ⑦ 後藤 清「労働契約の成立」労働法大系五卷九頁参照。
- ⑧ 東京出版事件・東京地裁決定昭三〇・七・一九、労民集六卷五号五七七頁以下、弁天交通事件・名古屋高裁判決昭五一・二・二三、労判二六九号五八頁、日本網管鶴見造船所事件・横浜地裁判決昭五二・六・一四、労判二八三号五一頁。
- ⑨ 大和製作所事件・大阪地裁決定昭五三・二・一〇、労判二九八号七七頁。
- ⑩ 神戸製綱事件・大阪高裁判決昭三七・五・一四、労民集一三卷三号六一八頁、日本農業事件・佐賀地裁判決昭五一・九・一七、労判二六〇号三二頁。
- ⑪ 住友化学工業事件・大阪高裁判決昭三八・三・一八、労民集一四卷二号四三二頁。
- ⑫ 川崎製鉄所葺合工場事件・神戸地裁判決昭三一・七・三〇、労民集七卷四号六四七頁。